



ストレスチェック実施ガイド

ストレスチェック制度を導入し、ストレスチェックを実施し面接指導、組織分析（集団分析）を行うための実施マニュアルが厚生労働省から公開されています。このマニュアルをベースとして実施担当者（責任者）社内の実施事務従事者が「ストレスチェック診断プログラム」を活用して行わなくてはならない事項を6つのフェーズに分けて解説しています。

Ver.201702.10

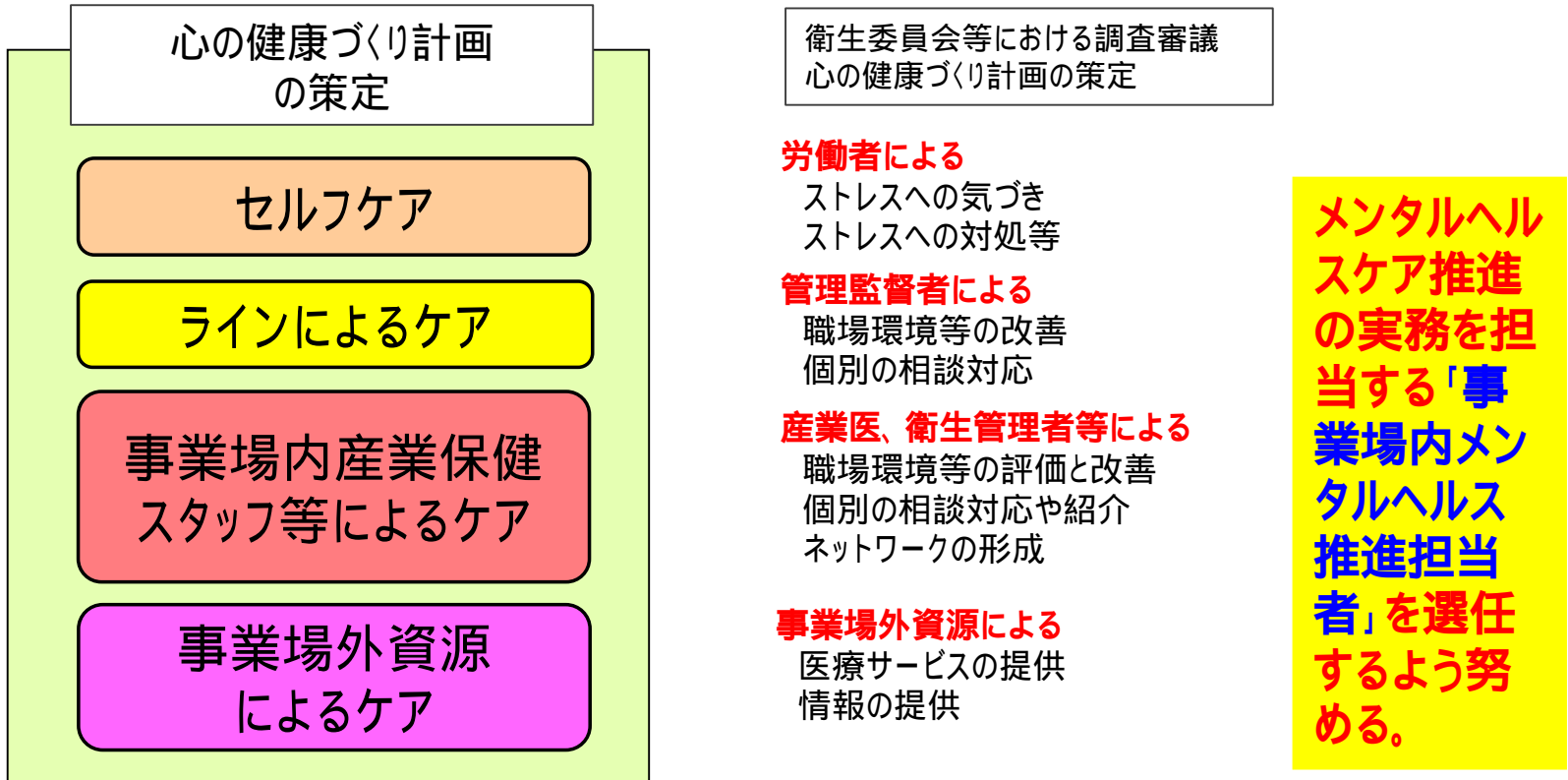


D'sメンタルヘルス・ラボ
ディーズ MHLabo
日本コンサルタントグループ

ストレスチェック制度導入にあたって確認しておきたい事項

「厚生労働省「労働者の心の健康の保持増進のための指針」

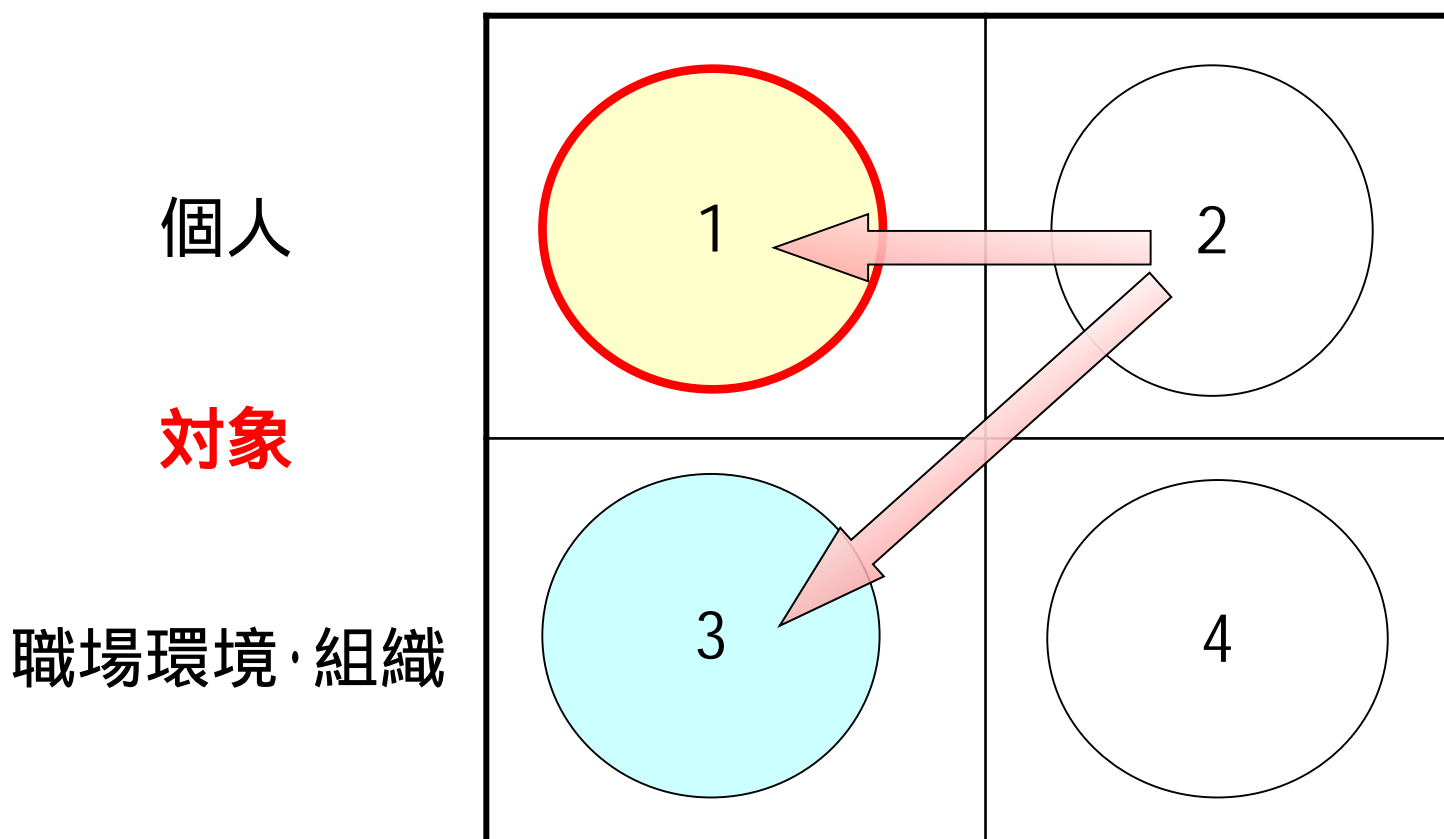
(2006.3.31)における心の健康づくりの考え方をしっかりと理解して取り組んでいきましょう



ストレスチェック制度導入の目的は未然防止・健康増進

目的 労働者が自分のストレスの状態を知ること、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの処置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みです。

- 1次 (未然防止・健康増進)
- 2次 (早期発見と対応)
- 3次 (治療, 職場復帰, 再発防止)



Kompier & Cooper (1999) *Preventing stress, improving productivity*. P.18を改変

事前準備にあたって

[ホーム](#) > [政策について](#) > [分野別の政策一覧](#) > [雇用・労働](#) > [労働基準](#) > [安全・衛生](#) >

ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等

厚生労働省ホームページから資料をダウンロードして目を通しておく

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

ストレスチェック制度簡単導入マニュアル ([PDF:1,053KB](#))

ストレスチェック制度導入ガイド ([PDF:11,027KB](#))

労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル (平成28年4月改訂) ([PDF:7,704KB](#))

ストレスチェック制度 Q & A ([PDF:252KB](#))

問合せ 各県の産業保健総合支援センター

<http://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

ストレスチェック制度の実施体制の整備

指針

- ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。
- 当該実務担当者には、衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

事業者

ストレスチェック制度の実施責任
方針の決定

ストレスチェック制度担当者

(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)

ストレスチェック制度の実施計画の策定
実施の管理 等

実施者(産業医など)

指示

ストレスチェックの実施(企画及び結果の評価)
面接指導の実施

実施事務従事者

(産業保健スタッフ、事務職員など)

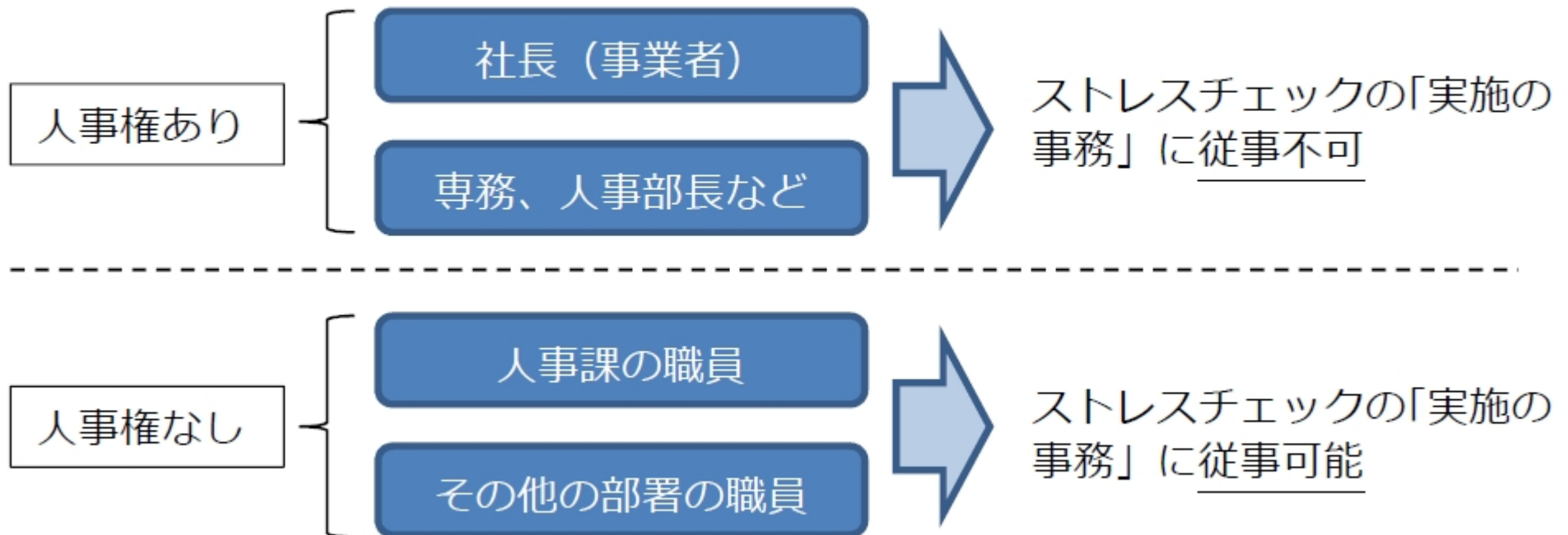
実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)

ストレスチェックの
「実施の事務」

※個人情報を扱うため
守秘義務あり

事前準備にあたって

人事に関する直接の権限（人事権）の有無により、ストレスチェックの「実施の事務」に従事可能かどうかを整理すると次のとおりです。

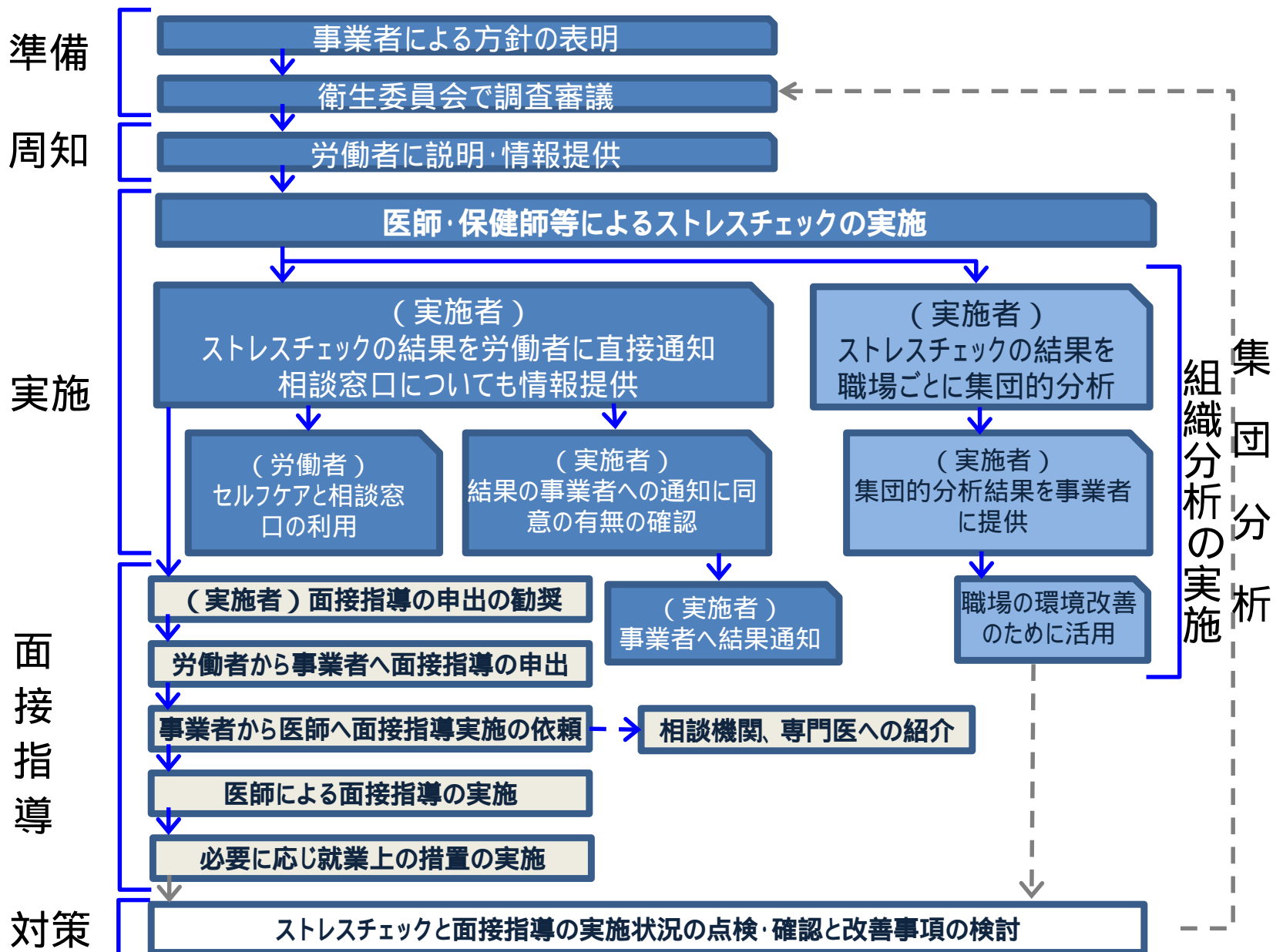


ストレスチェック結果に関する情報の取扱い一覧

		従業員本人	管理監督者（直属の上司・部門長）	ストレスチェック実施者（ストレスチェック実施のみ担当）	面接指導実施医師（面接指導のみ担当）	ストレスチェック、面接指導いずれも担当しない産業保健スタッフ	実施事務従事者	人事労務部門（ストレスチェック制度担当者）
ストレスチェック受検の有無								
ストレスチェック受検の結果（面接指導対象該当の有無）	結果提供についての同意なし		×		×	×		×
	結果提供についての同意あり							
	面接指導の申出あり							
面接指導の詳細な内容				×			×	
面接指導に基づく就業意見								
集団分析の結果								

- ：把握・取得可
 - ：就業上の措置実施等に必要な範囲・内容に限り把握・取得可
 - ×
 - ×
- ×：把握・取得不可
○：各事業場で検討した上で把握・取得可とするかどうか決定

ストレスチェック・面接指導・組織分析の実施 フロー



出典：「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」
 ストレスチェックの実施、面接指導に係る流れ

準備

(作成例・テンプレートなどを提供いたします)

	項目	内容 (例・テンプレート)
1	事業者による方針の表明	<p>心の健康づくりの一環として位置づけ実施を表明することをおすすめします。 (衛生委員会のメンタルヘルス対策の一環として位置づける) 通常は社長名で方針の表明を行う</p> <p>1-1 ストレスチェック実施表明例.docx</p>
2	衛生委員会での調査・審議・決定	<p>衛生委員会での決定事項案の作成</p> <p>実施者を変え実施計画の骨子を作成し衛生委員会にて審議し実施計画書を作成してください。</p> <p>2-1 ストレスチェック制度実施計画作成例1.pdf</p>
3	ストレスチェック実施規程の制定	<p>ストレスチェック実施規程</p> <p>労基署への届出、労働者代表の意見書、承諾などの必要はありません。 社内の人事労務規程の一つとして位置づけてください。 健康診断と同時期に実施 個人の診断結果についての取扱い 高ストレス判定基準 などに留意する必要があります。</p> <p>2-3-0 ストレスチェック制度規程例.docx</p>
4	ストレスチェック実施運営にかかる体制づくり	<p>産業医の先生に実施者を依頼 (実質的には面接指導の実施と意見書作成) ストレスチェックの実施から組織分析までは本プログラム活用し面接指導と意見書の作成を産業医の先生に依頼する 面接指導に関しては厚生労働省HPにてマニュアルを提供しています 医師向けマニュアル</p> <p>2-5 面接指導医師関係ファイル一式.zip 共同実施者としてバックアップ (Ds'sメンタルヘルスラボ精神科医・産業医 原 雄二郎、鄭 理香) 必要に応じて 実施者 (産業医) 面接指導者 (医師) に対してのアドバイスの実施、紹介状と意見書の作成依頼書を提供いたします。 スケジュール場所によっては面接指導の実施 (別途費用にて) にも対応いたします。</p> <p>実施事務従事者 (社内 人事権のない人事、労務担当の方) を決定してください。(リスト整備、実施にかかる問合せ、高ストレス者への面接指導に関する勧奨と連絡、組織分析データの出力などに従事していただきます)</p>
5	受検対象者の決定と名簿の抽出、作成 名簿リストのやり取りは ストレスチェック診断プログラム ウェブ サービスサイトの 事務局メニュー ファイル一覧コーナー にてUPロード・Downロードを行う	<p>受検対象者の決定 通常の労働者の1週間の労働時間の4分の3以上のものが受検の対象となります。 社員番号 氏名 よみがな 性別 事業場名 部署名 役職 職位 メールアドレス 他</p> <p>組織分析を実施することを前提として、10名以上の受検者が確保できる部署単位、他分析を試みたいグルーピングを想定 (任意項目10) して整理します。</p> <p>2-6 ストレスチェック診断用名簿基本フォーマット.xlsx</p>

周知 (受検者への周知と実施通知書などの準備)

	項 目	内 容 (例・テンプレート)
1	ストレスチェック制度実施の周知	<p>衛生委員会で作成された実施計画に基づき準備します。 ・ストレスチェック制度の義務化・ストレスチェック制度の目的・組織としての取り組み・受検情報の保護への配慮・受検への呼びかけ・実施予定期間などを受検対象者に対して周知します。</p> <p>通常はストレスチェック実施月の1ヵ月前までに実施 イントラへの掲載 メールによる通知 各職場への通知書の配布 掲示板による通知 など</p> <p>3-1 ストレスチェック制度周知ポスター-厚労省版1.pdf 3-2 事業場の皆様へストレスチェック実施通信文.docx</p>
2	ストレスチェックの実施方法の選択 Web実施を軸にして、受検者のメールアドレス、PC利用、スマホ、タブレット利用状況に合わせて実施パターンを選択して準備をすすめてください。 Web版 用紙版 任意選択版	<p>Webによる実施 メールによるID・パスワードの通知 パターン 事務局メニュー 実施状況管理画面にて テンプレートを元にメール文の作成と配信日時セット行います。 QRコード・URL記載のID通知書による通知 パターン テンプレートを元に作成してストレスチェック診断事務局へ提出 ストレスチェック診断事務局から専用封筒にて一括送付 (事業場、職場単位にまとめて郵送します) ストレスチェック実施事務局から各職場へ配布 マルチデバイス対応 スマホ・タブレット・会社の共用PCなど 4-1-1 IDPW通知QRコード付き配布用紙テンプレート.docx</p> <p>用紙による実施 実施通知書による通知 パターン テンプレートを元に作成してストレスチェック診断事務局へ提出 ストレスチェック診断事務局から職業性ストレス簡易調査票、返信用封筒を同封して専用封筒にて一括送付 (事業場、職場単位にまとめて郵送します) 4-1-2 用紙による実施通知書配布用紙テンプレート.docx</p> <p>Web or 用紙任意選択実施 QRコード・URL記載のID通知と用紙実施併記通知 パターン テンプレートを元に作成してストレスチェック診断事務局へ提出 ストレスチェック診断事務局からQR・URL記載のID通知書と職業性ストレス簡易調査票、返信用封筒を同封して専用封筒にて一括送付 (事業場、職場単位にまとめて郵送します) マルチデバイス対応 スマホ・タブレット・会社の共用PCなど 4-1-3 IDPW通知QR・用紙実施任意選択配布用紙テンプレート.docx</p>

周知 (実施通知の準備と平行して高ストレス者判定基準の設定)

	項 目	内 容 (例・テンプレート)
1	高ストレス者の判定基準の決定 (スタート時点は超ハイリスクのX判定のみとし、実施後最終パラメータを決定する場合があります)	<p>Ds'sメンタルヘルス・ラボが推奨する判定基準 A.B.C.D.E1.E2.F1.F2.G1.G2.H.Xの出現率を確認し、実施者と協議して決定します。</p> <p>Web実施の場合はストレスチェック実施スタート前に高リスク者判定基準を決定します。</p> <p>2-3-3別紙 5 ストレスチェック判定基準高ストレス者選定.pdf 2-3-3-1別紙 5 判定基準の根拠となる調査研究資料.pdf</p>
2	高ストレス者 Webによる面接指導勧奨画面の設定	<p>上記高ストレス者判定基準に基づく「Webによる面接指導勧奨」ページ(面接指導受診意向確認のアンケート)を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none">・高ストレス者と判定された場合、その受検者のマイページに自動で「面接指導受診意向確認」へ誘導するボタンが表示されます。・アンケートページの回答後のページの問合せ先をオリジナルで設定することができます。 ストレスチェック診断事務局にメールにて指示します。 <p>アンケート画面 「ストレスチェック受検ガイド」のP9～10を参照</p>

実施

(ストレスチェック実施と実施勧奨)

	項 目	内 容 (例・テンプレート)
1	職業性ストレス簡易調査票 Web版 用紙版	<p>ストレスチェック受検ガイド を参照</p> <ul style="list-style-type: none">・マルチデバイスに (スマホ・タブレット・PC) に対応した診断表を提供します。・判定結果は回答後その場で確認できます。・判定はA,B,C,D,E1,E2,F1,F2,G1,G2,H,Xの12段階 (E以降が高ストレス領域) <p>・コメントは総合判定、仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートの4つで、回答状況に合わせてきめ細かくフォロー。</p> <p>・2年目以降は経年の推移を受検者が確認できるようになります。</p> <p>用紙版は経年推移のグラフは付きません。 用紙版でも付与されているIDPWにて、Web版にアクセスすることで経年推移を確認することができます。</p>
2	ストレスチェック受検勧奨メールの実施 ストレスチェック診断プログラムウェブサービス 「事務局メニュー・実施状況管理」の画面で実施状況を把握しながら処理することができます。	<p>事務局メニュー「実施状況管理」にて簡単設定Web版の場合 (メールアドレス有)</p> <p>通常は実施期間の中間点で1回 1週間ほど前に1回 締め切り1 ~ 2日前に最終鑑賞1回</p> <p>〈メール配信機能〉</p> <ul style="list-style-type: none">・上記タイミングに合わせたメール文テンプレート付・日時指定配信・Fromアドレス書き換え機能・未回答者自動選択配信・部門別要素別配信機能 <p>M-2 事務局操作マニュアル (2) 通知、勧奨メールの配信方法.pdf (事務局メニューからダウンロード)</p>

面接指導（面接指導勸奨 面接指導留意点）

	項 目	内 容（例・テンプレート）
0	高ストレス者の判定基準の決定 （スタート時点X 実施後最終パラメータを決定）	会社の業務の状況など実態を確認し、ストレスチェックの実施データの統計からA.B.C.D.E1.E2.F1.F2.G1.G2.H.Xの出現率を確認し、実施者と協議して決定します。 2-3-3別紙5 ストレスチェック判定基準高ストレス者選定.pdf 2-3-3-1別紙5 判定基準の根拠となる調査研究資料.pdf
1	Webによる面接指導勸奨 （面接指導受診意向確認アンケート）	Web版 高ストレス者に対して面接指導申込みの勸奨を実施 【実施状況管理】からメール配信 メールにて実施者、共同実施者、実施事務従事者名で勸奨文を送付して面接指導の申込みを受け付けます。必要に応じて追加勸奨メール、個別メールを配信することができます。 「実施状況管理」画面にてメール配信 回答状況等を把握 組織への開示承諾 アンケート画面 「ストレスチェック受検ガイド」のP9～10を参照
2	事業場別の面接指導日程の決定と日程調整	面接指導のみ行う医師などの手配 事業場別実施者（産業医の先生）面談日程決定 対象の高ストレス者の職場での就業状況（残業、出勤態情報）を実施者へ提供する（実施事務従事者が準備） 〈面接にあたって医師に提供する情報〉 ・面接指導希望者が所属するグループの組織分析結果 ・個人判定書（Web上からプリントアウト） ・職業性ストレス簡易調査回答の原票 （原票出力をニッコンストレスチェック診断事務局へ依頼） ・労働時間等に関するチェックリスト 6-1 労働時間等に関するチェックリスト(基).doc
3	面談指導希望者への日程連絡	実施事務従事者がメール、通信文にて連絡します。個人別の日時はご本人と直接電話にて調整します。 留意点：ストレスチェック結果の組織への提供に関する承諾があった場合であっても、結果の開示について職場の上司へは「面接指導希望者」であることのみを知らせる範囲にとどめる。
4	その他面接指導に関わるサポート	共同実施者としてバックアップ （Ds'sメンタルヘルスラボ精神科居・産業医原 雄二郎、鄭 理香） 必要に応じて実施者（産業医）面接指導者（医師）に対してのアドバイスの実施、紹介状と意見書の作成依頼書を提供いたします。 電話による対応 6-4 医師の意見書作成依頼書（ディースMHL版）.pdf 6-5 作成依頼書雛型（ディースMHL版）.pdf

組織分析 (イキイキ診断の出力)

	項 目	内 容 (例・テンプレート)
	<p>「実施状況管理」画面において実施事務従事者がストレスチェックの実施状況の把握と組織分析ができる機能を提供します。</p>	
1	<p>組織分析(集団分析含む)機能 詳細は別紙参照</p>	<p>グループ別の集計表、判定図、健康リスク組織分析表を自動分析し取り出すことができます。 また、健康リスク組織分析は詳細のコメント(組織の処方箋)がつきます。 ・その他全体平均とグループ平均を比較するレーダーチャートを表示させる機能があります。</p> <p>7-1 StressCk 画面イメージ管理分析出力2.pdf 7-2 組織分析OUTPUTと報告書の取りまとめ方法.pdf M-3 事務局操作マニュアル(3) 組織分析の出力方法.pdf M-4 事務局操作マニュアル(4) 組織分析の内容と解説.pdf</p>
2	<p>組織分析ローカル出力サービス</p>	<p>ローカル出力は上記の他に昨年との比較データを出力して報告書にとりまとめることができます。 出力はPDFファイル お渡しは事務局メニューのファイル一覧コーナーにて実施いたします。</p> <p>組織診断OUTPUT20170216配布用.pdf</p>

対策（個別対策の検討 組織対策の検討）

	項目	内容（例・テンプレート）
	面接指導結果(実施者（産業医）からの意見書）から個別対策を検討することと組織分析結果からラインケア担当者（管理者）へのフィードバック他組織対策の検討を行う	
1	衛生委員会での対策検討 （組織対策）	組織分析結果に基づく検討 1．各グループの組織分析結果のフィードバック方法 会議帯においての説明と配布などを検討 2．職場の環境改善対策 組織分析結果から優先順位をつけて取り組み方法を検討する 3．セルフケア研修 ラインケア研修等 セルフケア研修対象者 ラインケア研修対象者など各種研修対策を検討する
2	面接指導結果からの個別対策の検討 （個別対策）	産業医からの意見書に基づき必要に応じて、就業上の対策をこうじる。 ・三者面談などの実施 ・上司を交えての対策の実施 ・時短勤務 休業処置 他労務管理上必要な処置
3	労働基準監督署へのストレスチェック実施報告	「実施状況管理」画面で全体および部署（グループ）別の受検対象人数 実施人数 高ストレス者数 面接指導受診者数 他が確認できます。 ・厚生労働省指定書式 に人数等必要事項記入し、実施者（産業医）の署名押印を行い、事業場の事業年度末月に当該事業場が所在する労働基準監督署に報告書を提出します。 8-1 ストレスチェック実施報告書書式.pptx

職場のメンタルヘルス対策

	項 目	内 容
1	ストレスチェック実施 組織分析 結果からみる組織の課題と対策 検討会（メンタルヘルス対策への取 り組み方）	組織分析から読み取れる課題 4つの状態ごとの具体的な取り組み方法検討 組織の問題点と解決策の検討 Ds'sメンタルヘル斯拉ボ・講師にて担当
2	各種研修の実施 ラインケア研修コース	「ワーク・エンゲイジメント」目指す研修会の実施をサポートします eラーニングコース ・Web講座「管理監督者によるラインケアの実務」 集合研修コース ・ラインケアの基礎 ・モチベーションアップの対話術 ・ケーススタディトレーニング ・各種lectureテーマ
3	各種研修の実施 セルフケア研修コース	「ワーク・エンゲイジメント」目指す研修会の実施をサポートします ・セルフケアの実践 基礎 ・セルフケアの実践 応用 イキイキ、モチベーションアップ、レジリエンス強化研修 ・セルフケアの実践 応用 ジョブ・クラフティング研修
4	職場環境改善指導 他	職場の環境改善ガイド を参照
5	その他研修コース	・三軸リーダーシップ研修（リーダーシップスタイル診断付き） ・ビジネスコーチング研修 ・フォロアシップ研修 ・コミュニケーション研修

職場のメンタルヘルス対策 各種の研修（１）

ラインケア研修コース

「ワーク・エンゲイジメント」とは、従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つが揃って充実している心理状態を指します。ワーク・エンゲイジメントの実現は、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき新しいテーマとして注目されています。

基礎	管理監督者によるラインケアの実務	40min	eラーニングコース
1	ラインケアとは	5	Web講座
2	ラインケアとは何をするのか？	35	Web講座
	フェーズ1 不調者の発生前		
	フェーズ2 不調者の発生		
	フェーズ3 復帰後のケア		
3	疾患ミニレクチャー（うつ病とは）	10	Web講座
4	修了テスト	10問	
5	アンケート(職場での課題など)		

基礎	ラインケアの基礎	90min	
1	職場のメンタルヘルスはなぜ重要か	10	lec
2	管理監督者の役割	60	
	職場でのストレス要因の軽減		lec
	相談と助言（Case Study）		GW
	業務上の配慮		lec
3	管理者自身のセルフケアの重要性について	20	lec

応用	モチベーションアップの対話術	90min	
1	部下を不調にさせない上司の能力・行動とは	30	lec
2	リーダーシップとメンタルヘルス	20	lec
3	モチベーションアップのための対話術	40	
	コーチング・モチベーションインタビューのエッセンスを活用		Lec Pw
	ロールプレイング		rp

職場のメンタルヘルス対策 各種の研修（２）

ラインケア研修コース

「ワーク・エンゲイジメント」とは、従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つが揃って充実している心理状態を指します。ワーク・エンゲイジメントの実現は、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき新しいテーマとして注目されています。

応用	ケーススタディトレーニング	90 min	
1	難しい事例 事例の説明	10	lec
2	事例の検討	30	
	対話方法 留意点など		GW
3	対話方法のトレーニング	50	
	ロールプレイング		GW

応用	lectureテーマ	min	
	職場実態課題に応じラインケア研修コースとして以下の lectureテーマを組み合わせ		
	新型うつ病とその対策	60	lec
	職場のゆかいなユニーク・パーソン（職場で出会う発達障害について）	90	lec
	職場で出会うメンタルヘルス疾患（各疾患：うつ病、躁うつ病、社会不安障害、適応障害、アルコール依存症など）	60	lec
	産業医と主治医の違い、その付き合い方	60	lec

職場のメンタルヘルス対策 各種の研修（3）

セルフケア研修コース

「ワーク・エンゲイジメント」とは、従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つが揃って充実している心理状態を指します。ワーク・エンゲイジメントの実現は、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき新しいテーマとして注目されています。

基礎	Web講座セルフケアコース ストレスマネジメントの基礎	40min	eラーニングコース
1	職場のメンタルヘルスが注目される背景	5	Web講座
2	ストレスとは？ ストレッサーとストレス反応	5	Web講座
3	ストレスと上手に付き合うには？ コーピングの実践方法	30	Web講座
	A.考え方を工夫する		
	B.行動を工夫する		
	C.リラクゼーションの実践方法		
4	アンケート(職場での課題など)		

基礎	セルフケアの実践	90～120min	
1	セルフケアの意義	5	lec
2	ストレスとは	10	lec
3	自分の対処方法とは	15	lec
4-1	コーピングの実践-考え方を工夫する	30	60
	心を軽くする考え方について		lec
	認知行動療法のエッセンス		Lec GW
4-2	コーピングの実践-行動を工夫する	30	60
	問題解決技法		lec
	アサーションスキルのエッセンス		Lec GW
4-3	コーピングの実践-リラクゼーション	30	60
	休暇の効果		lec
	リラクゼーションの具体的技法（自律訓練法、筋弛緩法など）		Lec GW

状況に応じて3つのコーピングの実践方法を組み合わせる

職場のメンタルヘルス対策 各種の研修（４）

セルフケア研修コース

「ワーク・エンゲイジメント」とは、従業員の心の健康度を示す概念のひとつで、仕事に対して「熱意」（仕事に誇りややりがいを感じている）、「没頭」（仕事に夢中になり集中して取り組んでいる）、「活力」（仕事に積極的に取り組んでいる）の三つが揃って充実している心理状態を指します。ワーク・エンゲイジメントの実現は、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき新しいテーマとして注目されています。

応用	セルフケアの実践 イキイキ、モチベーションアップ、レジリエンス強化研修	120min	
1	自分の大切な「価値」を明確化して、行動を起こす原動力とする	30	Lec GW
2	自分の価値を実現するために、囚われから脱出する術を身につける	30	Lec GW
3	自分の価値を実現しやすくする力を養う（以下テーマの組み合わせ）	60	Lec GW
	・問題解決スキル	20	
	・ポジティブ感情	20	
	・強みの発見と強化	20	
	・自律訓練法	50	

折れない心の育て方 **レジリエンス**(resilience)は「精神的回復力」「抵抗力」「復元力」「耐久力」などとも訳される心理学用語である。心理学、精神医学の分野では訳語を用いず、そのままレジリエンス、またはレジリアンスと表記して用いることが多い。「脆弱性(vulnerability)」の反対の概念であり、自発的治癒力の意味である。

応用	セルフケアの実践 ジョブ・クラフティング研修	180min	
1	ジョブ・クラフティングとは	10	lec
2	ジョブ・クラフティングの効用	5	lec
3	ジョブ・クラフティングの例	15	lec
4	ジョブ・クラフティングをしてみよう	120	PW GW
5	ジョブ・クラフティングを継続するために	30	lec PW

ジョブ・クラフティングとは いま、やらなくてはならない仕事と本当にやりがいを感じて打ち込める仕事とは、なかなか一致しない。そうした現実を仕方ないものとして、ただ不満やストレスをため込むだけで、諦めてしまっている人が多いのではないだろうか。しかし、自分自身で前向きに解決していくことは可能である。その手法の一つとして「ジョブ・クラフティング」は現状の仕事を可視化して整理し、自分の「動機」「強み」「能力」を明らかにした後で、「業務内容」「人間関係」「仕事に対する認識」を組み立て直していく。上司の命令ではなく、自分の意思で仕事を再定義してみると、自分らしさを取り入れたり、新しい視点で仕事をとらえたりできるようになる。

職場のメンタルヘルス対策 職場環境改善指導 他

職場環境改善 ワークショップコース

職場の環境改善ガイドを参照

実践	職場環境改善ワークショップ	120min	
1	メンタルヘルスの重要性	5	lec
2	職場環境改善の効用について	5	lec
3	職場環境改善の概要とメンタルヘルスアクションチェックリストを用いた職場環境改善	15	lec
4	模擬事例を用いた職場環境改善ミーティングのワークショップ	80	GW
5	まとめ	15	lec

その他研修会

研究	ワーク・エンゲイジメントへの取り組み	90min	
	経営者・経営幹部を対象		
1	これからの新しいメンタルヘルスの一次予防		lec
2	ワーク・エンゲイジメントとは		lec
3	ワーク・エンゲイジメントの効用		lec
4	ワーク・エンゲイジメントを上げるために職場ができること、社員ができること		lec